

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan judul**

Untuk menghindari berbagai penafsiran terhadap judul skripsi ini yang berakhir dengan kesalahan dan pemahaman, maka penulis akan menjelaskan secara singkat apa yang sebenarnya yang menjadi maksud dari judul penelitian ini. Judul skripsi ini adalah “PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI”. Maka terlebih dahulu ditegaskan hal-hal yang terkandung dalam judul tersebut.

##### **1. Pengaruh**

Pengaruh dalam istilah penelitian disebut dengan akibat *asosiatif*, artinya suatu penelitian yang mencari hubungan nilai antara satu variabel ke variabel lainnya.

##### **2. Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h.178

### 3. Budaya organisasi

Sutrisno menyatakan budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

### 4. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

### 5. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.<sup>3</sup>

### 6. Etos kerja

Menurut Chaplin mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu.<sup>4</sup>

### 7. Variabel moderasi

---

<sup>2</sup> Anggy Henly Kumajas, Victor P.K. Lengkon, Rudy S. Wenas, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal EMBA*, Vol. 4, NO.4 (September 2016), h.120

<sup>3</sup> Tjutju Yuniarsih, Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, 2016), h.161

<sup>4</sup> Titisari, M. Mukeri Warso, Andi Tri Haryono, "Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Perormna Perusahaan Dengan Efektifitas Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening". *Journal Of Management*, Vol. 2, No.2 (Maret 2016), h.147

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi(memperkuat dan melemahkan) hubungan antara variabel independen dengan dependen.<sup>5</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah suatu penelitian untuk membahas lebih dalam mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi studi pada BPRS Metro Madani

## **B. Alasan memilih judul**

Dalam penulisan skripsi ini penulis memiliki beberapa alasan tertentu yang mendorong penulis untuk mengkaji masalah ini. Adapun alasan tersebut antara lain adalah:

### **1. Secara obyektif**

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

---

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2013), h.60

Menurut keterangan seorang kepala bagian umum/SDI . Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal, terkadang juga masih ada karyawan yang datang terlambat sehingga dapat menghambat pekerjaan dan mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan

## 2. Alasan subyektif

- a. Penelitian ini belum pernah dilakukan atau diteliti dan dibahas sebelumnya oleh para mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis islam.
- b. Judul yang diajukan sesuai dengan bidang keilmuan yang sedang penulis pelajari saat ini, yakni berhubungan dengan jurusan perbankan syariah
- c. Penelitian ini dirasa mampu untuk diselesaikan oleh penulis, mengingat ketersediaan data atau informasi yang penulis butuhkan terkait judul yang diteliti, baik data sekunder dan data primer memiliki kemudahan akses serta letak objek penelitian mudah dijangkau

## **C. Latar Belakang**

Pertumbuhan bank sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan

fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

Manajemen sumber daya manusia juga mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. tentu, bidang-bidang lain akan membutuhkan pekerja yang berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. serta memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.<sup>7</sup>

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan

---

<sup>6</sup> Riawati,dkk, " Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, Vol.12, No. 2, (November 2016), h.121

<sup>7</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), h.229

ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin adalah bentuk pengendalian dari pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja didalam organisasi.<sup>8</sup> Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini dikuatkan dengan data lapangan setelah penulis melakukan wawancara dengan pihak bagian Adm. Umum dan SDI di BPRS Metro Madani untuk laporan absensi karyawan ditahun 2018 dari bulan Januari sampai Desember.

---

<sup>8</sup> Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.101

**Tabel 1**

**Data absensi karyawan di BPRS Metro Madani periode januari-  
desember 2018**

No	Bulan	Karyawan masuk	Karyawan absensi	Jumlah karyawan
1	Januari	16	14	30
2	Februari	14	16	30
3	Maret	19	11	30
4	April	18	12	30
5	Mei	17	13	30
6	Juni	18	12	30
7	Juli	18	12	30
8	Agustus	16	14	30
9	September	21	9	30
10	Oktober	14	16	30
11	November	18	12	30
12	Desember	18	12	30
	<b>Rata-Rata</b>	<b>17,25%</b>	<b>12,75%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Adm.Umum dan SDI BPRS Metro Madani

Dimana jumlah seluruh karyawan di BPRS Metro Madani sebanyak 30 orang. Berdasarkan data pada tabel 1 jumlah karyawan yang absen paling sedikit pada bulan September berjumlah 9 orang. Namun

mengalami kenaikan yang sangat besar pada bulan februari dan Oktober dengan jumlah 16 orang.

.Walaupun mengalami fluktuasi namun jumlah absen karyawan dalam satu bulan masih menunjukan jumlah yang sangat besar. Berdasarkan data absensi di BPRS Metro Madani penulis menilai bahwa hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan masih relative rendah.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, nilai-nilai,falsafah,norma tradisi atau kebiasaan dan keyakinan bersama menjadi pedoman berfikir, berperilaku dan bertindak seluruh anggota organisasi dalam mencapai tertentu serta memecahkan masalah adaptasi eksternal dan interaksi internal.Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota.

Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. . Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.Semakin baik lingkungan kerja nya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan.



Selain disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, seorang karyawan juga harus mempunyai karakter dan kebiasaan yang baik dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja karyawan. Etos kerja adalah keyakinan dalam melakukan tinggkah laku bagi seseorang, kelompok atau institusi dalam situasi tertentu.<sup>9</sup> Sebagaimana dijelaskan dalam AL-Quran surat AT-Taubah ayat:105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :Dan katakanlah,"bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS.AT-Taubah ayat 105)

Maksud dari ayat tersebut menjelaskan tentang ayat yang memotivasi orang-orang mukmin untuk beramal dan bekerja. Jadi untuk meningkatkan Etos kerja yang tinggi ssetiap individu seharusnya dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Etos kerja diharapkan mampu memoderasi antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Seseorang dengan etos kerja yang tinggi akan memiliki sikap empati pada lingkungan pekerjaan, mencintai pekerjaan dan menjunjung tinggi standar etika, sehingga ia akan menikmati waktu

---

<sup>9</sup> Tasmara Toto, *Etos Kerja Islami* (Jakarta:Gema Insani Press, 2002), h.35

yang dilalui bersama pekerjaanya. Etos kerja akan memperkuat hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

berdasarkan latar belakang di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di BPRS Metro Madani sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (studi kasus pada BPRS Metro Madani).**

#### **D. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani dengan Etos Kerja sebagai variabel moderasi”.

### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan? Secara parsial
2. Apakah Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan? Secara simultan
3. Apakah Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi dalam kajian prespektif islam?

### **F. Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan yang diharapkan bisa dicapai dalam penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
2. Untuk mengetahui Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Secara simultan

3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi dalam kajian prespektif islam

#### **G. Manfaat Penelitian**

dengan tercapainya tujuan tersebut ,maka peneliti ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis, yaitu memperluas wawasan mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi dan dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topic dalam penelitian ini. selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat praktisi**

###### **a. Bagi penulis**

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi bisnis islam jurusan perbankan syariah dari UIN Raden Intan Bandar Lampung,

juga Menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.

b. Bagi perbankan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen BPRS Metro Madani.

c. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah instansi pemerintah agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi pemerintah.

d. Bagi akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Teori institusional(*institutionalism*)

Ide pokok teori institusional adalah bahwa organisasi dibentuk oleh lingkungan institusional yang mengitarinya dan dengan begitu pengamatan atas organisasi harus dilihat sebagai sebuah totalitas symbol, bahasa, ataupun ritual-ritual yang melingkupinya. Oleh sebab itu, institusionalisme menolak anggapan bahwa organisasi dan juga konteks institusionalnya yang lebih besar bisa dipahami dengan melakukan agresi atas pengamatan terhadap perilaku individu. <sup>10</sup> Skelly menyatakan bahwa bagi seorang institusionalis keseluruhan (*the whole*) adalah lebih besar daripada jumlah individu-individu (*human parts*). Teori institusional berkaitan dengan organisasi dan manajemen institusi public, mencakup hubungan antara struktur organisasi, peraturan terkait serta norma-norma, dan proses organisasi, perilaku, hasil, dan akuntabilitas lembaga publik. Didalam suatu perusahaan biasanya akan memberlakukan peraturan pada organisasi seperti program disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja agar terciptanya hasil yang optimal dan kinerja karyawan menjadi meningkat. Zukler dalam Donaldson menyatakan bahwa ide atau gagasan pada lingkungan institusional yang membentuk bahasa dan symbol yang menjelaskan keberadaan organisasi

---

<sup>10</sup> Gudono, *Teori Organisasi* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2017), h.162

dan diterima(*taken for granted*) sebagai norma-norma dalam konsep organisasi.

## **2. Teori Penguatan(*reinforcement theory*)**

Teori penguatan menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku sukses, yang berulang diwaktu yang akan datang apabila kebutuhan yang sama timbul.<sup>11</sup> B.F.Skinner dan rekan-rekannya menyatakan bahwa perilaku individu merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya(rangsangan-respon-konsekuensi). Teori ini didasarkan atas semacam hukum pengaruh dimana tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung akan diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang.hal ini berarti dapat memberi penguatan kepada para karyawan supaya mereka dapat termotivasi dalam bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas.

## **B. Disiplin kerja**

### **a. Pengertian disiplin kerja**

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.berikut ini merupakan beberapa pendapat tentang disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

---

<sup>11</sup> Wibowo,*Manajemen Kinerja* (Jakarta:Rajawali Pers, 2016), h.338

Menurut Handoko, Displin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman dan Husnan, disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.<sup>12</sup>

Menurut Veithzal Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:” Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

---

<sup>12</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2017), h.334



Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada pengawas sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Menurut Dr. Wirawan, tujuan disiplin kerja, yaitu:<sup>13</sup>

- 1) Memotivasi karyawan untuk memenuhi standar kinerja perusahaan pegawai mendapatkan pendisiplinan dan organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya
- 2) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan dengan atasannya atau sebaliknya.
- 3) Meningkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan wajib dilakukan bagi pegawai berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non muslim. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kerjanya.
- 4) Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja secara efektivitas dan efisiensi kerja.

---

<sup>13</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.138

5) Meningkatkan kedamaian industrial dan kekeluargaan organisasi.

Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kerjasama, dan saling menghormati.

### **c. Pendekatan Disiplin Kerja**

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut A A prabu Mangkunegara yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin dengan tujuan :<sup>14</sup>

#### **1) Pendekatan disiplin modern**

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### **2) Pendekatan disiplin dengan tradisi**

---

<sup>14</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *evaluasi kinerja sumber daya manusia* (Jakarta: Retika Aditama, 2011), h.15

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
  - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
  - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
  - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) pendekatan disiplin bertujuan, pendekatan ini berasumsi bahwa:
- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
  - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
  - c. Disiplin ditujukan untuk perbaikan perilaku yang lebih baik.
  - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

#### **d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif:<sup>15</sup>

##### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin Preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Cara Preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

##### **2) Disiplin korektif**

---

<sup>15</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.336

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi peraturan yang ditetapkan.<sup>16</sup>

#### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, yaitu:<sup>17</sup>

##### **1) besar kecilnya pemberian kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

##### **2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan**

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin

---

<sup>16</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Ibid*, h.337

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009), h.89

dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan.

3) ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan demikian para karyawan akan terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

pegawai membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri

#### **f. Disiplin Kerja Dalam Prespektif Islam**

Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah saja, akan tetapi menempatkan sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh bisa dilakukan apabila penghayatan atas esensi kerja kemulianya dikaji sebagai pokok kajian bagi setiap muslim sampai menjadi kebiasaan dan budaya yang khas didalam organisasi masyarakat.

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan menyertakan allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karna takut kepada allah. Dengan demikian akan terbentuk etika islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan.<sup>18</sup>

Disiplin kerja dipengaruhi oleh situasi kerja seseorang. Disiplin kerja ini merupakan manifestasi dari nilai, sikap dan amalan. Satu set kepahaman yang digabungkan bersama oleh anggota organisasi. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang

---

<sup>18</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h.238

memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain Qur'an surat An Nisa ayat : 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ  
فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ  
وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya:”Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan

ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.(Q.S An-nisa Ayat 59).

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa.

#### g. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:<sup>19</sup>

- 1) Tujuan dan kemampuan,yaitu tujuan(pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

<sup>19</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Ibid*, h.356



- 2) Kepemimpinan,yaitu kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa, yaitu balas jasa(gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaanya.
- 4) Keadilan,yaitu keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinsn karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptannya kedisiplinan pegawai yang baik
- 5) Waskat, yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada

bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

- 6) Ketegasan, yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- 7) Sangsi, yaitu sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan –peraturan perusahaan, siakap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

### **C. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Robbins menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.<sup>20</sup>

Abdul Halim Usman mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai sikap perilaku, dan nilai-nilai, gaya manajemen dan kebiasaan mengambil keputusan orang-orang yang ada dalam organisasi perusahaan. Budaya perusahaan senantiasa berkembang sesuai dengan strategi perusahaan. Demikian pula Sunarto menjelaskan bahwa budaya organisasi (Organizational Culture) adalah sekumpulan keyakinan dan nilai-nilai yang mempengaruhi opini dan tindakan dalam organisasi.<sup>21</sup>

Edgar Schein yang mengemukakan bahwa, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang di-share oleh sekelompok orang, yang sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan organisasi.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Robbins, Stephen P dan Judge, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kedua* (Jakarta: PT Salemba, 2008), h.120

<sup>21</sup> Sunarto, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Penerbit Amus, 2003), h. 212

<sup>22</sup> Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2009), h.128

Jadi dari pengertian diatas menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan di BPRS Metro Madani dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robert Kreitner dan Kinicki mengemukakan empat fungsi budaya organisasi, yaitu :<sup>23</sup>

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukan cirri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaanya bangga menjadi bagian dari padanya anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-

---

<sup>23</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.49

norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Observed behavioral regularities, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) Norms, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

- 3) Dominant values, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) Philosophy, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- 5) Rules, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengankemajuan organisasi.
- 6) Organization climate, yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

#### **d.Budaya Organisai Dalam Prespektif Islam**

Budaya organisasi yang dimaksud dalam pandangan Islam, adalah budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan Allah swt. Dan rasul-Nya Muhammad saw. Sehingga disebut budaya organisasional yang Islami.<sup>24</sup>Dengan demikian, budaya organisasi yang Islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama, yang berinteraksi dengan individu-individu

---

<sup>24</sup> Lukman Hakim, "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif", BENEFIT Jurnal Manajemen dan bisnis vol.15,no. 2 (november 2011), h.151

di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan didalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam. Budaya organisasi yang Islami ini memiliki peran penting untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi.

Islam memberikan pandangan bahwa setiap individu memiliki kewajiban moral untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua aturan (syari'ah) Islam disegala aspek kehidupan, termasuk dalam aktifitas usaha dan ekonomi, lebih khusus pada urusan budaya organisasi. Budaya organisasi yang merupakan bagian dari ekonomi dan bisnis Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan).

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Hujurat ayat 13:

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْۤا ۚ اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ ۚ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ خَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

Artinya:” Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang

paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.(Q.S Al-Hujurat ayat 13).

#### **e. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge terdapat 7 indikator budaya organisasi, yaitu :<sup>25</sup>

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.
- 2) Perhatian terhadap detail, Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam

---

<sup>25</sup> Robbins, Stephen P dan Judge, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kedua* (Jakarta:PT Salemba, 2008), h.125



- melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil  
bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
  - 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
  - 5) Orientasi tim, Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (team work), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu

berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

- 6) Kegresifan, Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah dipenuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
- 7) Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik..

## **D. Lingkungan kerja**

### **a. Pengertian lingkungan kerja**

menurut agus tulus menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan.<sup>26</sup> Menurut Lewa dan Subowo lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

---

<sup>26</sup> M.Abdul Kholil,Marzolina, Taufiqurrahman,"Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kinerja Karyawan Pabrik". *Jurnal Jom Pekon*,Vol.1,No.2(Oktober 2014), h.125

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.<sup>27</sup>

. Menurut Sunyoto lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.<sup>28</sup>

Jadi dari pendapat diatas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

### **b.Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Nitisemito, Alex S, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h.65

<sup>28</sup> Sunyoto, Danang, *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:CAPS, 2012), h.43

<sup>29</sup> Irham Fahmi, *Etika Bisnis* (Bandung:Alfabeta Cv, 2013), h.78

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik.

Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan non kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti, yaitu:<sup>30</sup>

#### 1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

#### 2) Suhu Udara

---

<sup>30</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi atau Kaitan Antara Manusia dan Lingkungan Kerjanya* (Bandung : Cetakan pertama, Penerbit mandarmaju, 1996), h.5

Di dalam ruangan kerja pegawai, dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

### 3) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

### 4) Penggunaan warna

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan dinding ruang kerja.

### 5) Ruang Gerak yang Diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang

dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

#### 6) Keamanan Kerja

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya, serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

#### **d. Lingkungan Kerja Dalam Prespektif Islam**

lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang laenya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan mahluk ciptaan allah yang laen yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan didunia dan diakhirat.<sup>31</sup>

Dalam islam faktor kepribadian seseorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola

---

<sup>31</sup> Muhammad Tolha Hasan, *Islam Dalam Prespektif Sosio Kultural* (Jakarta:Lantabora Press, 2010), h.19

kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti akan menciptakan seorang yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan dengan suasana yang kaku dan menakutkan

Keberhasilan Rosulullah SAW, dalam membangun suasana lingkungan kerja ynag kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.<sup>32</sup> Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Quran surat Al-Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ  
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ  
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya:”maka disebabkan rahmat dari allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu.Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya”.(Q.S Ali-Imran ayat 159).<sup>33</sup>

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yng ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya daalam

<sup>32</sup> Didin Hafidhuddin Dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta:Gema Insani Press, 2003), h..61

<sup>33</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemah*, (Bandung:Diponegoro,2000), h.56

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>34</sup> Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

#### **e. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Parlinda dan Wahyudin yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:<sup>35</sup>

- a. perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
- b. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- c. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- d. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

---

<sup>34</sup> Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia Edisi III* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h.109

<sup>35</sup> Jerry M. Logahan, Jurnal, Analisis Lingkungan kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan CV Mum Indonesia, Vol. 3 No.1 (Mei 2012), h.573



## E. etos kerja

### a. Pengertian Tentang Etos Kerja

istilah “etos” berasal dari bahasa Yunani, yang dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini atau keyakinan, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Jadi “etos” atau “ethos” berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah, ukuran-ukuran bagi tingkah laku yang baik. Dengan demikian etos kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja.<sup>36</sup>

Dengan demikian etos kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja dan hakekat bekerja. Dalam Islam, iman banyak dikaitkan dengan amal. Dengan kata lain, kerja yang merupakan bagian dari amal tak lepas dari kaitan iman seseorang. Ada beberapa pendapat menurut pendapat para ahli sebagai berikut

Menurut Pandji Anoraga, etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap

---

<sup>36</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam* (Bandung: ALFABETA, 2013), h.119

kerja. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.<sup>37</sup>

K.H Toto Tasmara juga berpendapat bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat sikap dan persepsi terhadap nilai keras.

Menurut Mochtar Bukhori, bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang berarti ciri sifat atau istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, atau golongan atau suatu bangsa.<sup>38</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan etos kerja merupakan suatu pikiran terhadap kerja yang didasari oleh kemauan dan kepribadian yang memandang bahwa ada hal yang mendorong sesuatu itu untuk melakukan pekerjaan yang optimal sehingga hubungan individu satu dengan yang lain bisa semakin lebih baik.

### **b. Faktor-faktor yang menyebabkan etos kerja**

ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:<sup>39</sup>

1) Agama

---

<sup>37</sup> Panji Anoraga, *Psikologi kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), h.29.

<sup>38</sup> Mabyarto DKK, *Etos kerja dan khesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditiya Media, 1991), h..3

<sup>39</sup> Muhammad Zulfikar, Pengaruh Etos Kerja Terhadap Keberhasilan Berwirausaha Muslim Studi Pada di 28 B Purwosari Metro Utara, Skripsi proram studi Ekonomi Syariah (Metro Utara: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018), h.85

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas.

## 2) Budaya

Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

## 3) Sosial politik

Soewarso, dkk. menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

## 4) Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi

manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

#### 5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

#### 6) Struktur ekonomi

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

### c. Etos Kerja Dalam perspektif Islam

Islam adalah agama yang menghargai kerja keras. Kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al-Quran yang

sangat menekankan arti penting, sebagaimana yang tercantum dalam surat Az-Zumar ayat 39 sebagai berikut:<sup>40</sup>

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “katakanlah :”hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja(pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.(Q.S AZ-Zumar:39)

Etos kerja islam itu sendiri berasal dari Al-Quran dan hadist nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerasnya. etos kerja islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.<sup>41</sup>

Etos kerja islami menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang

<sup>40</sup> Ahmad, Mustaq, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al-kautsar, 2001), h.16

<sup>41</sup> Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos kerja Islami* (Jakarta: Gema Insan Press, 2002), h.25

bertujuan untuk mempetemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial

#### **d. Indikator etos kerja**

Salamun dkk.mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”:<sup>42</sup>

##### **1)Kerja keras**

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifatmabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

##### **2)Disiplin**

disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

##### **3)Jujur**

---

<sup>42</sup> Rian Oztary Herdiansyah,”Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, Skripsi Program Studi ,manajemen(Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), h.70

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

#### 4)Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

#### 5)Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

#### 6)Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu;

- a)Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b)Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,

c) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,

d) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,

e) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

## **F. kinerja karyawan**

### **a. Pengertian kinerja karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). adapun menurut pendapat para ahli yaitu:

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa isitilah kinerja dari kata kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan



bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.<sup>43</sup>

Menurut Prawiro Sentono Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak mencapai hukum sesuai dengan moral, dan etika.

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah sesuai dengan prosedur atau ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan target sebelumnya.

#### **b.Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Armstrong dan Baron terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:<sup>44</sup>

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja

---

<sup>43</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *evaluasi kinerja sumber daya manusia* (Jakarta: Retika Aditama, 2005), h.9

<sup>44</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Lima* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2007), h.84

4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### c. kinerja Dalam Prespektif Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezki dan berkah serta hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah Saw.<sup>45</sup>

Firman Allah dalam Al-Quran Surat An-Nahl ayat 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ  
وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya: "Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S An-Nahl ayat 93).

---

<sup>45</sup> Rifki Prayoga Gunawan, "Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam". (Skripsi program Sarjana Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2016), h.39.

Menurut Mahsun, kinerja (performance) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis (strategic planning) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (performance measurement) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumber daya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara itu, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>46</sup>

#### **d. Indikator kinerja Karyawan**

Menurut Bernardin dan Russel terdapat enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:<sup>47</sup>

##### **1). Kualitas**

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian

---

<sup>46</sup> Mahsun, Mohamad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2006), h.26.

<sup>47</sup> Kaswan, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Jakarta:Graha ilmu, 2012), h.187

dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

## 2). Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

## 3). Ketepatan Waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang di produksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

## 4). Efektivitas Biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit

## 5). Kebutuhan untuk Supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

## 6). Dampak Interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Penelitian terdahulu atau kajian pustaka merupakan hal yang sangat bermanfaat untuk menjadi perbandingan dan acuan yang memberikan gambaran terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu menyangkut Kinerja Karyawan ini disadari untuk melakukan penelitian perlu ada suatu bentuk hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pembanding dalam penelitian, untuk itu pada bagian ini akan diberikan penjelasan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan rencana penelitian ini:

- 1) Saleha(2016) Jurnal dengan berjudul “pegaruh lingkungan kerja,etos kerja,dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi Sulawesi tengah”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja,etos kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhada kinerja pegawai dinas Marga Bina propinsi Sulawesi tengah, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Marga Bina propinsi Sulawesi tengah, (3) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga propinsi Sulawesi tengah, dan (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Bina Marga propinsi Sulawesi tengah.

- 2) Endah susetyo Indriyati(2017) Jurnal dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islam” hasil penelitiannya yaitu menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islam, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islam , disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islam. Sementara gaya kepemimpinan,motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islam. Hasil dari analisis moderating(analisis jalur) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan . motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan gaya kepemimpinan,motivasi,disiplin kerja,dan pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Febriawan Ardi Nugroho (2017) Jurnal dengan judul “pengaruh budaya organisasi,kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT.Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi.”

Hasil penelitian ini budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. Ada pengaruh secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi.

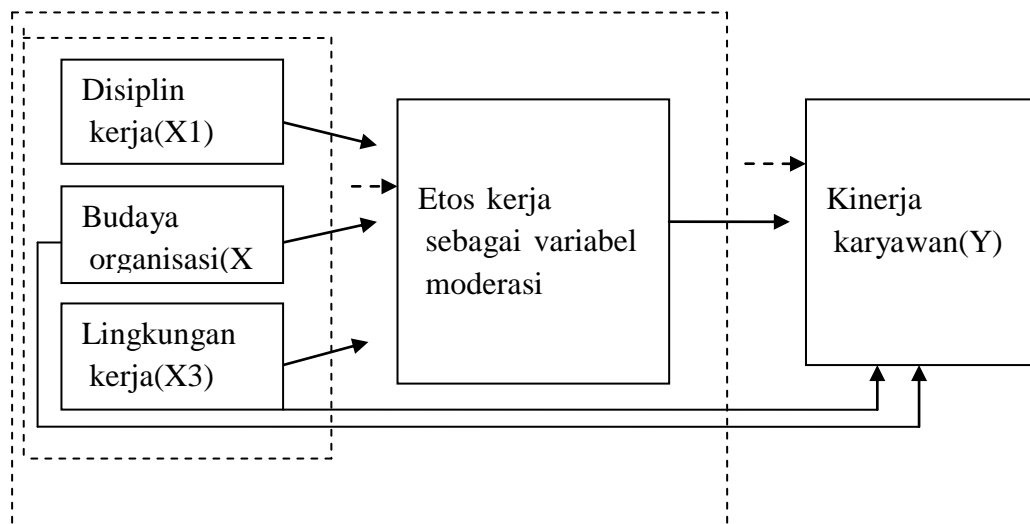
- 4) Anggy henly kumajas,Victor P.K.Lengkong,Rudy S.wenas(2016) Jurnal dengan judul “pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) kantor wilayah suluttenggo”.hasil penelitian budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) wilayah suluttenggo manado. Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) kantor wilayah suluttenggo manado. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) kantor wilayah suluttenggo manado. Jadi secara keseluruhan budaya organisasi,disiplin kerja,dan lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) kantor wilayah suluttenggo manado.

- 5) Asmawati (2019) Tesis dengan judul” Pengaruh Budaya Organisasi,Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah”. Hasil Peneltian ini bahwa Budaya Organisasi,Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.

## I. Kerangka Pemikiran

**Tabel 2.1**





## J. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Sesuai variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini dibuktikan Menurut penelitian Anggy henly kumajas, Victor P.K.Lengkong, Rudy S.wenas(2016) dengan judul “pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) kantor wilayah suluttenggo.dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) kantor wilayah suluttenggo manado.

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani

Ha: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah Metro Madani

H2. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini dibuktikan menurut pendapat Saleha(2016) dengan berjudul pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya kerja terhadap

kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi Sulawesi tengah.dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas bina marga propinsi Sulawesi tengah.

Ho: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah Metro Madani

Ha: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani

H3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.<sup>48</sup> Dari definisi tersebut sangat jelas bahwa lingkungan kerja berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap optimalnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja

---

<sup>48</sup>Terry, George R., *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta : bumi aksara, 2006), h. 23

karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan tempat ibadah).

Hal ini dibuktikan menurut pendapat Asmawati (2019) dengan judul” Pengaruh Budaya Organisasi,Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Impung tengah

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Bank Syariah Metro Madani

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank  
Syariah Metro Madani

H4. Disiplin Kerja,Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai  
pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho: Disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja tidak  
mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan BPRS  
Metro Madani

Ha: Disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan BPRS Metro Madani

H5:Etos kerja dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ho:Etos kerja tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani

Ha: Etos kerja dapat memoderasi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diBPRS Metro Madani

H6:Etos kerja dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani

Ho:Etos kerja tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani

Ha: Etos kerja dapat memoderasi Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani

H7:Etos kerja dapat memoderasi Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani

Ho:Etos kerja dak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani

Ha: Etos kerja dapat memoderasi Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis dan sifat penelitian**

Penelitian ini termasuk sebagai penelitian survey karena pengumpulan informasi dari responden menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, penelitian data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>49</sup>

##### **2. Sumber data**

jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. dimana data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber asli. <sup>50</sup>Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber eksternal maupun internal. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data dari perpustakaan, buku, internet, jurnal dan lain sebagainya.

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung : ALFABETA, 2011), hal.8

<sup>50</sup> Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.102

## **B.Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di BPRS Metro Madani. Penelitian dilakukan pada bulan februari sampai dengan Maret 2020 .Subjek penelitian yaitu semua karyawan pada BPRS Metro Madani

## **C. Metode pengumpulan data**

### **a. Angket(kuesioner)**

Angket adalah instrument atau alat perantara berupa pertanyaan dari peneliti yang biasanya ditujukan kepada responden untuk dijawab.Angket yang digunakan angket tertutup, dimana responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.<sup>51</sup>

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert pada interval 1-5, 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju.

### **b. wawancara**

dalam penelitian ini objek yang akan diwawancarai adalah pihak BPRS Metro Madani KC Metro untuk mengetahui profil dan informasi-informasi lainnya terkait dengan pengaruh

---

<sup>51</sup> Muhammad,*Metode Penelitian Islam Pendekatan kuantitatif* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2004), h,102

disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. metode dokumentasi

dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis metode dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa jumlah karyawan BPRS Metro Madani KC Metro.

#### **D. Populasi dan sampel**

##### **a. populasi**

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>52</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Metro Madani metro yang berjumlah 30 orang.

##### **b. sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.115

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.<sup>53</sup>

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Berdasarkan data yang di peroleh, jumlah karyawan yang bekerja di BPRS Metro Madani 30 orang

## **E. Definisi operasional variabel**

### **a. variabel dependen**

Dalam penelitian ini , peneliti menetapkan kinerja karyawan(y) adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas karyawan di BPRS Metro Madani sebagai variabel terikat atau dependen. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan indikator menurut Robbins (2006) yang meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.<sup>54</sup>

### **b. variabel independen**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

#### **1) disiplin kerja(x1) karyawan di BPRS Metro Madani**

disiplin menurut Prof. Dr. Sondang p. Siagian, MPA mengemukakan bahwa :“Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* ( Bandung: CV Alfabeta, 2002), h.50

<sup>54</sup> Robbins, Stephen p., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), h..85



perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi”.<sup>55</sup>

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno yaitu :<sup>56</sup>

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

2) budaya organisasi(x2) karyawan di BPRS Metro Madani

Sutrisno menyatakan budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>57</sup>

Indikator budaya menurut Robbins dan Judge yaitu :<sup>58</sup>

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.
- b. Perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim.

---

<sup>55</sup> Sondang P.Siagian,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Akasara, 2008),h.305

<sup>56</sup> Sutrisno,*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2009), h.95

<sup>57</sup> Anggy Henly Kumajas,Victor P.K.Lengkong, Rudy S. Wenas,” Pengaruh Budaya Organisasi,Disiplin Kerja,Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.*Jurnal EMBA*,Vol. 4,NO.4( September 2016), h.120

<sup>58</sup> Robbins, Stephen P dan Judge,*Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kedua Belas* (Jakarta:PT Salemba, 2008), h.125

f. Kegaresifan.

g. Kemantapan.

### 3) lingkungan kerja(x3) karyawan di BPRS Metro Madani

menurut agus tulus menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan.<sup>59</sup>

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu :<sup>60</sup>

a. Penerangan.

b. Suhu udara.

c. Suara bising.

d. Penggunaan warna.

e. Ruang gerak yang diperlukan.

f. Keamanan kerja.

g. Hubungan karyawan.

### c. Variabel Moderasi

Menurut Sugiyono variabel moderator adalah variabel yangmemengaruhi (memperkuat atau mempertahankan) hubungan antara variabelindependen dengan variabel dependen.Etos Kerja adalah kondisi psikologis yang berkenaan dengan sikap

---

<sup>59</sup> M.Abdul Kholil,Marzolina, Taufiqurrahman,Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT.Inti Karya Plasma Perkasa Tapung,(Tapung: Jurnal Jom Pekon,Volume.1,No.2,Oktober 2014), h.125

<sup>60</sup> Sedarmayanti,*Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung:Mandar Maju, 2001), h.45

mental, semangat, karakter dan motivasi seseorang dalam mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan kerja. Indikator yang digunakan adalah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan.

#### **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala likert banyak digunakan dalam riset-riset SDM yang menggunakan metode survei untuk mengukur sikap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan karyawan, atau mengukur perasaan karyawan yang lain. Skala likert ini dapat dikategorikan sebagai skala interval.<sup>61</sup> Skala likert yang digunakan ini adalah dalam bentuk check list. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban bisa diberikan skor. SS (sangat setuju) diberikan skor 5, S (setuju) diberikan skor 4, N (netral) diberikan skor 3, TS (tidak setuju) diberikan skor 2, dan STS (sangat tidak setuju) diberikan skor 1.

#### **Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas, Multikolinearitas**

##### **1. Statistik Deskriptif**

---

<sup>61</sup> Oei Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 88

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

## 2. Uji Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka sebelum dilakukan uji statistik, terlebih dahulu data yang diperoleh harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur butir-butir pertanyaan agar tidak menyimpang dan akurat.

### a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Dalam penelitian ini, dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus product momen pearson dan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 22. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan

dengan  $r$  tabel dimana  $df = n-2$  dengan signifikan 0,05 atau 5%. Jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  maka valid.<sup>62</sup>

Dalam pengujian validitas instrumen pada penelitian ini digunakan analisa butir. Cara pengukuran analisa butir tersebut adalah mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan rumus produk moment, yaitu :

$$R_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan

$R$  = Koefisien korelasi

$N$  = Jumlah Subjek atau responden

$X$  = Skor butir

$Y$  = Skor total

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik cronbach alpha  $> 0,60$ .

---

<sup>62</sup> V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h.31

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirno jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal

### d. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antarvariabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t untuk mengetahui variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  jadi  $H_0$  diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$

Keterangan :

$n$  = Ukuran sampel

$k$  = Jumlah variabel independen

## 2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol  $H_0$  yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol?

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang biasa digunakan adalah 5% atau 0,05% maka, dengan menggunakan SPSS versi 24 :

$H_0$  diterima : jika angka signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 5\%$

$H_1$  ditolak : jika angka signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$

## 3. Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi umumnya digunakan untuk mengukur

seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Nilai koefisien determinansi adalah antara nol atau satu, nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

#### 4. Uji Regresi Berganda

Regresi berganda biasanya digunakan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dalam praktik bisnis, regresi berganda justru lebih banyak digunakan, selain karena banyaknya variabel dalam bisnis yang perlu dianalisis bersama, juga pada banyak kasus regresi berganda yang lebih relevan digunakan.

Dalam banyak kasus bisnis yang menggunakan regresi berganda, pada umumnya jumlah variabel independen berkisar dua sampai empat variabel. Walaupun secara teoritis dapat digunakan banyak variabel bebas, namun penggunaan lebih dari tujuh variabel independen dianggap tidak akan efektif.

Secara umum, data hasil pengamatan  $Y$  dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ , jadi, rumus umum dari regresi berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$



Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

##### 5) *Moderated Analysis Regresion*

Uji interaksi atau sering di sebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Analisis MRA ini selain untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat juga untuk melihat apakah dengan diperhatikannya variabel moderasi dalam model, dapat meningkatkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau malah sebaliknya. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel moderator dengan melakukan regresi terhadap persamaan berikut :

$$Y = b_0 + b_1X + b_2M + b_3X*M + \epsilon_t$$

Hasil regresi persamaan-persamaan di atas dapat terjadi beberapa kemungkinan sebagai berikut :

1. Jika variabel moderator (M) tidak berinteraksi dengan variabel predictor /independen (X) namun berhubungan dengan variabel criterion / dependen (Y).Maka variabel M tersebut bukanlah variabel moderator melainkan merupakan variabel intervening atau variabel independen.
2. Jika variabel moderator (M) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) dan juga tidak berhubungan dengan variabel dependen (Y) maka variabel M merupakan variabel moderator homologizer.
3. Jika variabel moderator (M) berinteraksi dengan variabel (X) dan juga berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y) maka variabel M tersebut merupakan variabel quasi moderator (moderator semu). Hal ini karena variabel M tersebut dapat berlaku sebagai moderator juga sekaligus sebagai variabel independen.
4. Jika variabel moderator (M) berinteraksi dengan variabel independen (X) namun tidak berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y). Maka variabel M tersebut merupakan variabel pure moderator (moderator murni)<sup>9</sup>

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat BPRS Metro Madani**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani (BPRS Metro Madani) salah satu lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah Islam dalam kegiatan operasionalnya. Dasar hukum UU nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana diubah dengan UU nomor 10 tahun 1998 dan terakhir UU nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. PT. BPRS Metro Madani mulai beroperasi tanggal 20 September 2005, didirikan berdasarkan Akta Anggaran Dasar notaris Hermazulia, SH di Bandar Lampung no. 1 tanggal 03 Maret 2005 yang di syahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia (HAM) nomor C-16872 HT.01.01.TH.2005 tanggal 17 Juni 2005. Izin usaha dari Bank Indonesia nomor 7/54/KEP.GBI/2005 tanggal 8 September 2005. Saat ini PT. BPRS Metro Madani memiliki 4 (empat) kantor cabang, 1 (satu) kantor Kas dan 1 (satu) Kantor Layanan Kas. Cabang pertama di Unit II Tulang Bawang sejak 14 Januari 2008, cabang kedua di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah sejak 01 Nopember 2009, Cabang ketiga di Daya Asri Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat sejak 23

Juli 2012, cabang keempat di Jatimulyo Kabupaten Lampung Selatan sejak 26 Agustus 2013 dan Kantor Layanan Kas di RSU Muhamadiyah Metro sejak 15 Oktober 2012.

## 2. Visi dan Misi BPRS Metro Madani

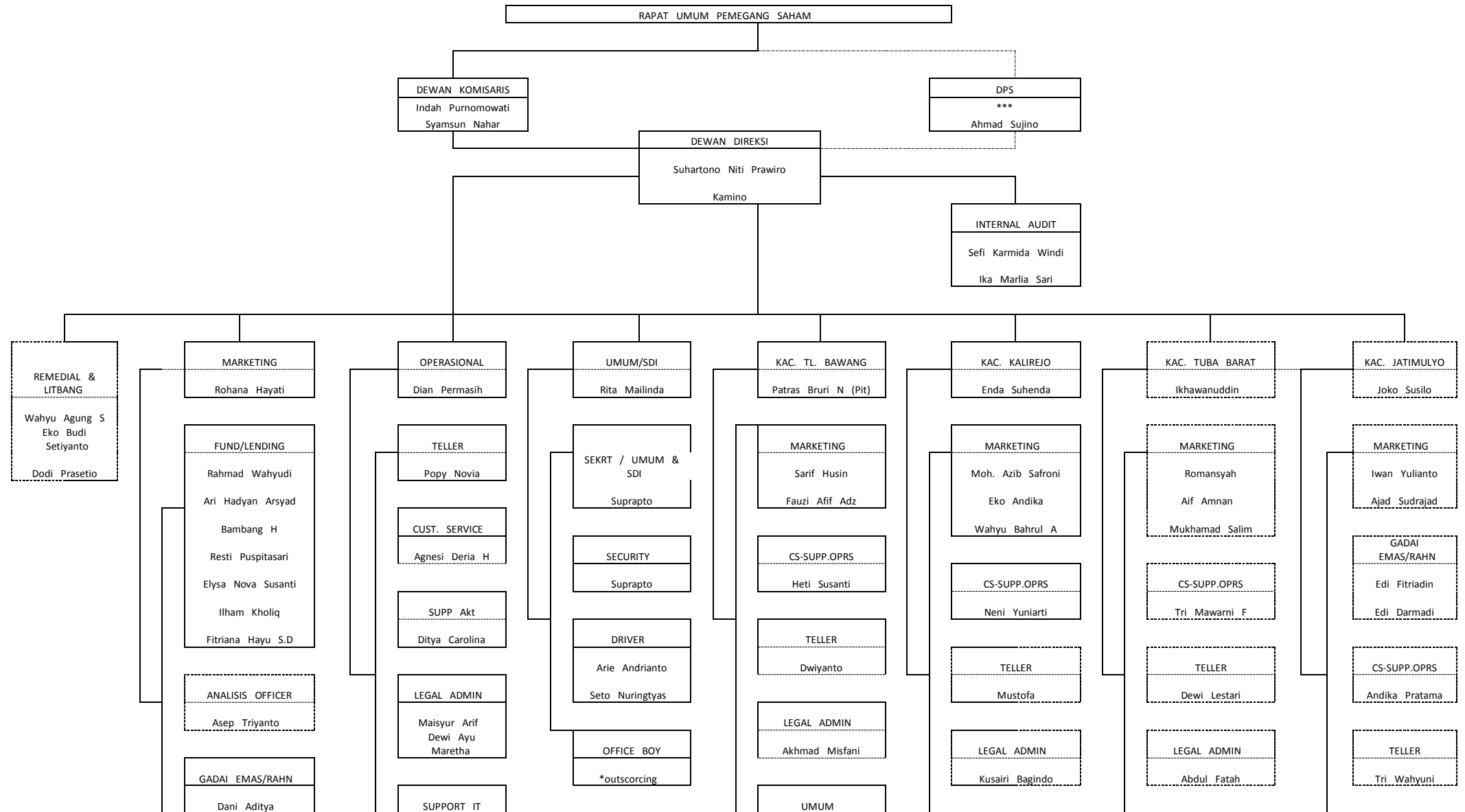
### a. Visi

Mewujudkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani yang berkemajuan, bermartabat dan membawa kemaslahatan ummat

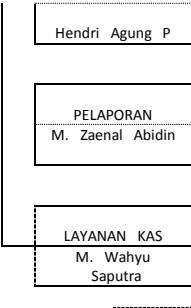
### b. Misi

- 1) Menjalankan usaha Perbankan Syariah sesuai syariah Islam, yang sehat dan terpercaya
- 2) Memberikan pelayanan terbaik dan professional kepada nasabah, share holder dan karyawan

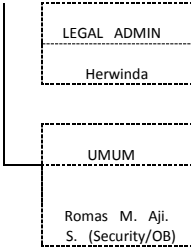
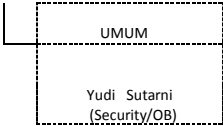
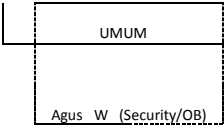
### 3. Struktur



Tri Wahyono



Ika Pramono  
(Security/OB)



#### 4.Layanan BPRS Metro Madani

Saat ini PT. BPRS Metro Madani telah melayani lebih dari 11.500 nasabah penyimpan dana dan lebih dari 2.000 nasabah UMKM yang telah menggunakan layanan pembiayaan dari BPRS Metro Madani. Sebagai lembaga yang berfungsi menjadi intermediasi antara masyarakat yang memiliki kelebihan dana (shahibul maal) dengan masyarakat yang membutuhkan dana (mudharib), dalam menjalankan operasional perbankan syariah, produk – produk BPRS Metro Madani adalah sebagai berikut :

##### a. Pendanaan

Produk Penghimpunan Dana terdiri dari:

- Tabungan dengan prinsip Wadiah (titipan) : Tabungan Syariah Metro Madani (TSMM) Tabungan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat kapan saja nasabah membutuhkan
- Tabungan dengan prinsip Mudharabah Tabungan yang penarikannya sesuai dengan tujuannya antara lain : Tabungan Haji iB, Tabungan Qurban iB, tabungan Pendidikan iB, tabungan walimah iB
- Deposito Investasi dengan prinsip Mudharabah Simpanan yang ditujukan untuk berinvestasi dalam jangka waktu tertentu dan berbagi hasil sesuai dengan nisbah yang

telah disepakati. Jangka waktu mulai dari 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan.

. b. Pembiayaan

Produk Pembiayaan BPRS Metro Madani atas dasar akad Syariah

antara lain:

- Jual beli : Murabahah, Salam, Istishna
- Syirkah dengan bagi hasil : Mudharabah, musyarakah
- Sewa menyewa : Ijarah, Ijarah muntahiyah bittamlik
- Pinjam meminjam : Qordh / Qardhul hasan
- Jasa pelayanan : Ijarah multijasa, kerjasama talangan haji/umroh
- Gadai Emas Syariah : Rahn
- Pembiayaan untuk UMKM Mikro dan Guru

c. Pelayanan Payment point Melayani pembayaran tagihan jasa telekomunikasi, rekening listrik dan transfer antar bank online.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan) dan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu



Kinerja Karyawan, disiplin kerja, budaya Organisasi, lingkungan kerja dan Etos Kerja. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan BPRS Metro Madani. Karyawan yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan di BPRS Metro Madani

### **Karakteristik berdasarkan Responden**

#### **a. Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**

**Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase(%)</b>
Laki-Laki	17	56,7%
Perempuan	13	43,3%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 30 responden terlihat bahwa 17 responden berjenis kelamin laki-laki (56,7%), sedangkan 13 responden berjenis kelamin perempuan (43,3%).

#### **b. Usia**

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase(%)</b>
-------------	------------------	----------------------

21-30 tahun	12	<b>40%</b>
31-40 tahun	16	<b>53,3%</b>
41-50 tahun	2	<b>6,7%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa dari 30 responden diketahui 12

responden(40%) Berusia 21-30 tahun, 16 responden (53,3%) Berusia 31-40 tahun,dan 2 responden(6,7%) Berusia 41-50 tahun.

c. Status pernikahan

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Berdsarkan pernikahan**

<b>Status pernikahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase(%)</b>
<b>Lajang</b>	<b>3</b>	<b>10%</b>
<b>Menikah</b>	<b>27</b>	<b>90%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa dari 30 responden diketahui 3 responden (10%) berstatus lajang, 27 responden (90%) berstatus menikah. Hal ini berarti banyak karyawan di BPRS Metro Madani yang berstatus menikah dibandingkan yang berstatus lajang.

d. Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase(%)</b>
1-5 tahun	9	30%
6-10 tahun	15	50%
>10 tahun	6	20%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel diatas diketahui dari 30 Responden terdapat 9

Responden (30%) memiliki masa kerja 1-5 tahun,15 orang (50%) memiliki masa kerja 6-10 tahun,dan 6 orang (20%) memiliki masa kerja >10 tahun.

## **2. Analisis Data**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor menggunakan alat bantu spss. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner layak untuk diteliti .uji validitas dilakukan kepada 30 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Pernyataan dinyatakan valid atau layak apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Hasil uji validitas dapat dilihat pada table 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel(n=30)</b>	<b>keterangan</b>
Disiplin Kerja	X1.1	0,743	0,361	Valid

	X1.2	0,740	0,361	Valid
	X1.3	0,767	0,361	Valid
	X1.4	0,646	0,361	Valid
	X1.5	0,846	0,361	Valid
	X1.6	0,850	0,361	Valid
Budaya	X2.1	0,734	0,361	Valid
Organisasi	X2.2	0,918	0,361	Valid
	X2.3	0,916	0,361	Valid
	X2.4	0,734	0,361	Valid
	X2.5	0,886	0,361	Valid
	X2.6	0,916	0,361	Valid
	X2.7	0,425	0,361	Valid
Lingkungan	X3.1	0,690	0,361	Valid
Kerja	X3.2	0,707	0,361	Valid
	X3.3	0,740	0,361	Valid
	X3.4	0,667	0,361	Valid
	X3.5	0,693	0,361	Valid
	X3.6	0,782	0,361	Valid
Kinerja	Y1.1	0,912	0,361	Valid
Karyawan	Y1.2	0,677	0,361	Valid
	Y1.3	0,499	0,361	Valid
	Y1.4	0,817	0,361	Valid

	Y1.5	0,462	0,361	Valid
	Y1.6	0,450	0,361	Valid
	Y1.7	0,443	0,361	Valid
Etos Kerja	Z1.1	0,790	0,361	Valid
	Z1.2	0,328	0,361	Tidak Valid
	Z1.3	0,703	0,361	Valid
	Z1.4	0,670	0,361	Valid
	Z1.5	0,769	0,361	Valid
	Z1.6	0,679	0,361	Valid

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan berulang. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliable, jika memiliki nilai alpha cronbach 0,6. Berikut merupakan hasil dari uji reabilitas dengan menggunakan perhitungan spss 25.

**Tabel 4.6**

#### **Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Keterangan
----------	------	----------------	------------

Disiplin Kerja	X1	0,863	Reliabel
Budaya Organisasi	X2	0,903	Reliabel
Lingkungan Kerja	X3	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0,711	Reliabel
Etos Kerja	Z	0,737	Reliabel

Berdasarkan table 4.6 dapat dilihat bahwa uji Reabilitas yang dilakukan oleh 30 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai alpha cronbach sama atau lebih dari 0,6.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 4.7****Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**Unstandardiz  
ed Residual

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	1.71686346
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.093
Differences	Positive	.093
	Negative	-.080
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp sig

0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusinormal.

**b. Uji multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinieritas. Nilai cut off yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

Hasil multikolinearitas pada variabel bebas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,966	1,035	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,971	1,030	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,950	1,052	Tidak terjadi multikolinearitas
X4	0,997	1,003	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF tiap variabel independen lebih kecil dari 10. Selain itu nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

#### **c. Uji Signifikansi (Uji T)**

Uji t untuk mengetahui variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  jadi  $H_0$  diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berikut merupakan hasil uji T menggunakan spss 25:



**Tabel 4.9**  
**Uji Signifikasi (Uji T)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.819	4.148		.680	.503
	disiplin kerja	.385	.091	.531	4.242	.000
	budaya organisasi	.217	.089	.303	2.424	.023
	lingkungan kerja	.366	.116	.396	3.143	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai t hitung dapat diperoleh dari rumus  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 4 - 1 = 25$  maka dapat didapat nilai t tabelnya yaitu sebesar 2,059 kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan t hitung  $> t_{tabel}$   $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan t hitung  $< t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh) maka hipotesisnya sebagai berikut:

1) Hipotesis variabel Disiplin Kerja (X1)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 4,242 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 2,059 dan signifikansi 0,000 maka t hitung  $> t_{tabel}$  dan

signifikansi  $< 0,05$  yakni  $H_a$  diterima, artinya Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Hipotesis variabel Budaya Organisasi (X2)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai  $t$  hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) yaitu sebesar 2,424 sedangkan  $t$  tabel diperoleh sebesar 2,059 dan signifikansi 0,023 maka  $t$  hitung  $> t$  tabel dan signifikansi  $< 0,05$  yakni  $H_a$  diterima, artinya Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X3)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai  $t$  hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 3,143 sedangkan  $t$  tabel diperoleh sebesar 2,059 dan signifikansi 0,004 maka  $t$  hitung  $> t$  tabel dan signifikansi  $< 0,05$  yakni  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**d. Uji F**

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Berikut hasil uji F dengan menggunakan SPSS 25:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Signifikansi (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.010	3	36.670	13.342	.000 <sup>b</sup>
	Residual	71.457	26	2.748		
	Total	181.467	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai f hitung yaitu 13,342 sedangkan nilai f tabel yaitu sebesar 2,60 dan signifikasi 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu.  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan Nilai

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (cross section) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antarmasing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Berikut hasil uji determinasi menggunakan SPSS 25:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefesioen Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.561	1.65782

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,606 atau (60,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani sebesar 60,6%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja sebesar 60,6%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### f. Uji Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk satu variable dependen dan lebih dari satu variable independent. Dalam praktik bisnis, regresi berganda justru lebih banyak digunakan, selain karena banyaknya variable dalam bisnis yang perlu dianalisis bersama, juga pada banyak kasus regresi berganda yang lebih relevan digunakan. Berikut hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS 25:

**Tabel 4.11**

#### Uji Regresi Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.819	4.148		.680	.503
	disiplin kerja	.385	.091	.531	4.242	.000
	budaya organisasi	.217	.089	.303	2.424	.023
	lingkungan kerja	.366	.116	.396	3.143	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka rumus analisis regresi linear

berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Nilai prediksi variabel pengambilan keputusan pelanggan

a = Konstanta

X1= Variabel Disiplin Kerja

X2= Variabel Budaya Organisasi

X3=variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil output SPSS 20 diatas, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,849 + 0,840X1 + 1,530X2 + 1,179X3$$

- 1) Nilai konstantanya yaitu 2,819 maka dapat diartikan jika Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 2,819.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,385 yang artinya bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,385 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,217 yang artinya bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan kerja (X3) bernilai positif, yaitu sebesar 0,366 yang artinya bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,366 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

**.g. Peran Moderasi Etos Kerja dalam Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

H5 : Etos Kerja memoderasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menguji H5 menggunakan Moderated Regression Analysis. Hasil perhitungan hipotesis 5 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji interaksi(MRA) Peran moderasi Etos Kerja dalam pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.474	1.81478

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja\*etos kerja, etos kerja, disiplin kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.837	3	31.946	9.700	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.630	26	3.293		
	Total	181.467	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja\*etos kerja, etos kerja, disiplin kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.891	32.809		2.892	.008
	disiplin kerja	-2.925	1.261	-4.036	-2.319	.029
	etos kerja	-2.966	1.262	-2.301	-2.349	.027
	disiplin kerja*etos kerja	.128	.048	5.320	2.653	.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari table diatas terlihat bahwa koefisien parameternya adalah 0,128 dan positif, dengan nilai signifikan variabel 0,013 dan dibawah 0,05. Nilai R



square pada persamaan regresi yang pertama adalah sebesar 0,326 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah adanya variabel moderasi (variabel disiplin kerja) pada persamaan regresi kedua nilai R square tersebut meningkat menjadi 0,528. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja sebagai variabel moderasi akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**e. Peran Moderasi Etos Kerja dalam Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 4. 13**

**Hasil Uji interaksi(MRA) Peran moderasi Etos Kerja dalam pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.350	2.01714

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi\*etos kerja, etos kerja, budaya organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.676	3	25.225	6.200	.003 <sup>b</sup>
	Residual	105.791	26	4.069		
	Total	181.467	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi\*etos kerja, etos kerja, budaya organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	214.586	63.221		3.394	.002
	budaya organisasi	-6.559	2.108	-9.165	-3.111	.004
	etos kerja	-7.540	2.460	-5.849	-3.065	.005
	budaya organisasi*etos kerja	.265	.082	11.220	3.225	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari table diatas terlihat bahwa koefisien parameternya adalah 0,265 dan positif, dengan nilai signifikan variabel 0,003 dan diatas 0,05. Padahal sebelumnya nilai signifikan variabel sebelum dimoderasi dengan etos kerja

sebesar 0,023 dibawah 0,005.jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

**. f. Peran Moderasi Etos Kerja dalam Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 4. 14**

**Hasil Uji interaksi(MRA) Peran moderasi Etos Kerja dalam pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.494	1.78009

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja\*etos kerja, etos kerja, lingkungan kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.080	3	33.027	10.423	.000 <sup>b</sup>
	Residual	82.387	26	3.169		
	Total	181.467	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja\*etos kerja, etos kerja, lingkungan kerja

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	164.978	45.714		3.609	.001
	lingkungan kerja	-5.690	1.783	-6.160	-3.191	.004
	etos kerja	-5.886	1.803	-4.566	-3.264	.003
	lingkungan kerja*etos kerja	.243	.070	8.439	3.462	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari table diatas terlihat bahwa koefisien parameternya adalah 0,243 dan positif, dengan nilai signifikan variabel 0,002 dan dibawah 0,05. Nilai R pada persamaan regresi yang pertama adalah sebesar 0,521 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah adanya variabel moderasi (variabel disiplin kerja) pada persamaan regresi kedua nilai R tersebut meningkat menjadi 0,739. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja sebagai variabel moderasi akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### **C. Pembahasan hasil penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT BPRS Metro Madani. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di BPRS Metro Madani Metro. Hal ini dibuktikan dengan Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai t hitung sebesar 4,242 lebih besar dari ttabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,059 ( $4,242 > 2,059$ ), mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0.779 Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Anggy henly kumajas, Victor P.K.Lengkong, Rudy S.Wenas(2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) kantor wilayah sulutenggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997)<sup>127</sup> disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek-aspek diatas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut peneliti kedisiplinan menjadi hal paling utama dalam setiap kehidupan baik dalam dunia kerja ataupun yang lainnya. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakantindakan yang dapat merugikan perusahaan.

## **2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di BPRS Metro Madani Metro. Hal ini dibuktikan Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sig untuk pengaruh  $x_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,023 < 0,05$ . Nilai thitung sebesar 3,681 lebih besar dari ttabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,059 ( $2,424 > 2,059$ ), mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,779 Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriawan Ardi Nugroho (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Divisa Semm Area Ngawi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut teori *strong culture* menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang. Teori ini diyakini bahwa kekuatan budaya organisasi berhubungan dengan kinerja perusahaan dalam tiga hal, seperti yang dikemukakan oleh Lukito(1995) yaitu (1) budaya organisasi yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian tujuan antar kelompok atau karyawan dalam perusahaan, (2) Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh positif pada kinerja, karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawannya, (3) Budaya organisasi yang kuat merupakan control dan menciptakan struktur bagi perusahaan berdasar atas nilai-nilai yang diyakini bersama dan norma-norma perilaku yang berlaku umum.

Hal ini diperkuat dengan menurut Robbins (1996) salah satu indikator budaya organisasi adalah orientasi hasil. Yaitu sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil yang dimaksud adalah kinerja karyawan yang terus meningkat setiap periode atau tahun.

Karyawan yang menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja akan berdampak baik dengan pemanfaatan waktu dalam bekerja. karyawan yang mampu member perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain karyawan yang mampu berorientasi pada semua kepentingan karyawan dapat bekerja sama dalam bekerja secara baik. Karyawan yang mampu menunjukkan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik.



Sikap semangat kerja akan menular kepada karyawan lain sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di BPRS Metro Madani bekerja dengan budaya yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut peneliti hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi sehingga karyawan tersebut mampu beradaptasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik

### **3. pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di BPRS Metro Madani Metro. Hal ini dibuktikan dengan Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sig untuk pengaruh x3 terhadap Y adalah sebesar  $0,004 < 0,05$ . Nilai t hitung sebesar 3,143 lebih besar dari ttabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,059 ( $3,143 > 2,059$ ), mengindikasikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,779 Dengan demikian, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleha(2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Bina Marga propinsi Sulawesi tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara fisik, lingkungan kerja BPRS Metro Madani sudah cukup mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Mungkin karena letaknya yang dekat dari perkotaan. Fasilitas kantor juga sudah sangat memadai, meskipun untuk makan siang pegawai harus pergi keluar kantor ataupun membawa bekal sendiri. Kondisi penunjang pekerjaan seperti peralatan mesin-mesin disini terbilang cukup karena sebagai mesin yang digunakan ada yang sudah tua sehingga kerap kali mengeluarkan suara bising yang kadang mengganggu aktivitas kerja.

Secara non fisik, lingkungan kerja BPRS Metro Madani hubungan kerja antar pegawai, hubungan kerja pegawai terhadap atasan dan hubungan kerja terhadap bawahan sudah sangat baik, terjalin harmonis dan kekeluargaan.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Kondisi suasana kerja di BPRS Metro Madani sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadai, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling

membantu. Lingkungan kerja dianggap sudah cukup kondusif dan juga strategis dilihat dari para pegawai yang rata-rata sudah lama bekerja disitu sehingga dapat mengenali karakter satu sama lain. Oleh sebab itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani.

Menurut peneliti Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan itu sangat erat, karena karena berprestasi itu harus dimiliki oleh setiap karyawan, itu semua timbul dari diri sendiri dan lingkungan kerja. Karena hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, antara karyawan satu dengan yang lain, kenyamanan dan keamanan dilingkungan kerja akan menciptakan prestasi kinerja tersebut akan baik.

#### **4. pengaruh Disiplin kerja,Budaya Organisasi,dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Disiplin kerja, Budaya Organisasi,dan Lingkungan kerja yang diberikan, seperti diuraikan di atas Disiplin kerja,Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja sangat penting dalam rangka pencapaian Kinerja Karyawan yang maksimal. Apabilaketiga unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja Karyawanakan lebih maksimal.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersamasamavariabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadapvariabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai  $f_{hitung}$  sebesar 13,342 >  $t_{tabel}$  2,60 dengan signifikansi (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  maka

model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan BPRS MetroMadani atau dikatakan bahwa Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani.

Hasil uji  $R^2$  (R Square) didapatkan sebesar 0,606 atau (60,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS MetroMadani sebesar 60,6%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja sebesar 60,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **5. Etos Kerja Memoderasi Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Regresi variabel moderasi  $X_1 \times X_4$  merupakan model interaksi antara variabel Disiplin Kerja dan Etos Kerja ( $X_4$ ). Nilai koefisien regresi interaksi antara Disiplin Kerja dan Etos Kerja ( $X_1 \times X_4$ ) menunjukkan angka 0,128 dengan signifikansi 0,013 (lebih kecil dari 0,05). Jadi hipotesis yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan BPRS Metro Madani cenderung memberikan penilaian yang tinggi pada Etos Kerja. Hal tersebut

menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Etos Kerja terhadap pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani. Artinya, Etos Kerja bersifat memperkuat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani, karena terdapat peningkatan Kinerja Karyawan setelah dimoderasi oleh Etos Kerja. Jika interaksi antara Disiplin Kerja dan Etos Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Semakin tinggi penerapan Etos Kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan akan mendorong organisasi untuk memberikan semangat kepada karyawannya dengan memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan hasil kerjanya, sehingga karyawan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,528 menunjukkan Etos Kerja memoderasi pengaruh Disiplin Kerja sebesar 52,8% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari hasil jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa nilai paling tinggi Etos Kerja berada pada item pernyataan selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas. Selain itu, nilai tinggi juga berada pada item pernyataan terkait melaksanakan pekerjaan dengan hati nurani bukan keterpaksaan. Dengan kata lain karyawan pada BPRS Metro Madani dalam melaksanakan pekerjaan dengan hati nurani bukan keterpaksaan sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang baik dalam setiap tugas. Untuk nilai terendah dari hasil jawaban kuesioner berada pada item pernyataan terkait

menerima kritikan positif maupun negatif. Sebagian karyawan BPRS Metro Madani belum mampu memberikan kritikan positif maupun negatif.

Etos Kerja merupakan system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi memberikan makna-makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

## **6. Etos Kerja Memoderasi Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Regresi variabel moderasi  $X_2 \times X_4$  merupakan model interaksi antara variabel Budaya organisasi Kerja dan Etos Kerja ( $X_4$ ). Nilai koefisien regresi interaksi antara Budaya organisasi Kerja dan Etos Kerja ( $X_2 \times X_4$ ) menunjukkan angka 0,265 dengan signifikansi 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Jadi hipotesis ini menyatakan Etos Kerja dapat memoderasi hubungan Budaya organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan BPRS Metro Madani cenderung memberikan penilaian yang Tinggi pada Etos Kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel Etos Kerja terhadap pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani. Artinya, Etos Kerja bersifat memperkuat hubungan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani, karena

terdapat peningkatan Kinerja Karyawan setelah dimoderasi oleh Etos Kerja. Jika interaksi antara Budaya organisasi dan Etos Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan meningkat . Semakin tinggi Etos Kerja dalam sebuah Organisasi akan mendorong organisasi untuk memberikan yang sesuai kepada karyawannya, yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin meningkat Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,417 menunjukkan Etos Kerja dapat memoderasi pengaruh Budaya organisasi 41,7 % terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut peneliti Etos kerja mengandung ajaran norma yang bisa mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik tanpa menyimpang dari nilai-nilai norma yang berlaku karyawan BPRS Metro Madani memiliki etos kerja yang tinggi , tercermin dengan bekerja secara jujur ,dapat dipercaya, cerdas , dan dapat menyampaikan kebenaran dengan baik. Hal ini tentu bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, untuk mendapatkan hasil terbaik.

## **7. Etos Kerja Memoderasi Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Regresi variabel moderasi  $X_1 X_4$  merupakan model interaksi antara variabel Lingkungan Kerja dan Etos Kerja ( $X_4$ ). Nilai koefisien regresi interaksi antara Lingkungan Kerja dan Etos Kerja ( $X_3 X_4$ )

menunjukkan angka 0,243 dengan signifikansi 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Jadi hipotesis ini menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan BPRS Metro Madani cenderung memberikan penilaian yang tinggi pada Etos Kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Etos Kerja terhadap pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani. Artinya, Etos Kerja bersifat memperkuat hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani, karena terdapat peningkatan Kinerja Karyawan setelah dimoderasi oleh Etos Kerja. Jika interaksi antara Lingkungan kerja dan Etos Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Semakin baik Etos Kerja dalam sebuah Organisasi akan mendorong organisasi untuk memberikan apresiasi yang sesuai kepada karyawannya, yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,546 menunjukkan Etos Kerja memoderasi pengaruh Lingkungan kerja 54,6% terhadap Kinerja Karyawan.

Etos Kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan serta komitmen yang total pada perusahaan/organisasi. Karyawan yang memiliki Etos Kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-



buang waktu selama bekerja dan lain sebagainya. Penerapan Etos Kerja yang baik oleh setiap karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

## **8. pandangan ekonomi islam mengenai Disiplin kerja,Budaya**

### **Organisasi,dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

#### **a. pandangan ekonomi islam mengenai Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah saja, akan tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh bisa dilakukan apabila penghayatan atas esensi kerja kemuliaanya dikaji sebagai pokok kajian bagi setiap muslim sampai menjadi kebiasaan dan budaya yang khas didalam organisasi masyarakat.

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika

Islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan.<sup>63</sup>

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya:” Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.(Q.S An-nisa ayat 59)

Dalam hadis diriwayatkan: “diwajibkan seorang Muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin atas sesuatu yang disukai atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat.” Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadar akan tanggung jawabnya, dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan

<sup>63</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), Hal.238

untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan di BPRS Metro Madani bahwasanya kinerja karyawan di atas terdapat kinerja karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai ke-Islaman pada teori Mursi dan Wibisono dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama, kehadiran dan tanggung jawab termasuk dalam dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja, kemudian keandalan mutu pegawai termasuk dalam kinerja Islami pada dimensi mendalami agama dan profesi.

Hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai sudah melakukan kinerjanya di BPRS Metro Madani terselesainya dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan meskipun dalam kehadiran masih ada sebagian karyawan yang absen disebabkan mungkin karena sesuatu sebab. Berdasarkan data analisis di atas bahwa karyawan di BPRS Metro Madani dalam bekerja sudah sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam.

Menurut peneliti kedisiplinan menjadi hal paling utama dalam setiap kehidupan baik dalam dunia kerja ataupun yang lainnya. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang

telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakantindakan yang dapat merugikan perusahaan

**b. pandangan ekonomi islam mengenai Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan**

Budaya organisasi dalam perspektif Islam pada dasarnya memandang budaya sebagai salah satu komponen organisasi yang tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai keIslaman. Islam memberikan prinsip-prinsip yang harus dipatuhi dalam manajemen keorganisasian.

Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standard an kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu .kinerja yang baik akan membuat organisasi berkembang dan maju, sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan membuat organisasi tidak bisa berjalan sesuai kettentuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi yang penerapannya baik akan membuat kinerja karyawan sebuah perusahaan meningkat , sedangkan penerapan atau budaya organisasinya buruk maka akan membuat organisasi tidak bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan baik dan maksimal.

Konsep Budaya Organisasi islam adalah kombinasi dari nilai-nilai dan keyakinan yang telah terimplementasi dalam perilaku sehari-hari disuatu perusahaan. Dimana nilai-nilai tersebut merupakan prinsip-prinsip atau kualitas yang dinilai penting dan perlu menjadi pegangan bagi setiap individu dalam menjalankan organisasi diperusahaan tersebut. Nilai-

nilai tersebut menjadi penting karena merupakan sebuah perilaku dan kompetisi yang harus dimiliki seluruh pegawai untuk menjalankannya.<sup>64</sup>

Sesuai dengan firman Allah surat Al-Baqarah ayat 148:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيًا ۖ فَاسْتَغِيبُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِنَّا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya:” Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan, di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” .(Q.S Al-Baqarah ayat 148)

Nilai-nilai Islam yang terimplementasi dengan baik pada budaya organisasi di BPRS Metro Madani akan berpengaruh pada kinerja, karena dapat menciptakan suatu tingkat dorongan yang luar biasa dalam diri karyawan BPRS Metro Madani. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat nyaman dalam bekerja. Rasa komitmen dan loyalitas membuat karyawan di BPRS Metro Madani bekerja lebih keras untuk menghasilkan kinerja terbaik, dengan keyakinan bahwa mereka akan mendapatkan hasil terbaik sesuai dengan usaha yang telah dilakukannya

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi sehingga karyawan tersebut mampu beradaptasi sesuai dengan tujuan

<sup>64</sup> Andi Hastono, *Nilai-nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri pusat*, (Jakarta: Uin syarif Hidayatullah, 2009), h.39

organisasi yang telah ditentukan dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

### **C.pandangan ekonomi islam mengenai Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang laenya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan mahluk ciptaan allah yang laen yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan didunia dan diakhirat.<sup>65</sup>

Dalam islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan Suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rosulullah SAW , dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau

---

<sup>65</sup> Muhammad Tolha Hasan, *Islam Dalam Prespektif Sosio Kultural*,(Jakarta:Lantabora Press,2010).h.19

yang sangat penyayang kepada orang lain.<sup>66</sup> Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Quran surat Ali-Imron ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ  
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ  
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya:” Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya”.(Q.S Al-Imran ayat 159)

Lingkungan kerja islam mempunyai peranan penting untuk meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja apabila lingkungan kerja nyaman, aman, dan kondusif. Sebaliknya karyawan tidak akan bersemangat dan tidak akan termotivasi jika lingkungan kerjanya tidak Nyman, aman, dan kondusif dan cenderung kan terjadi konflik.

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja di BPRS Metro Madani telah dilaksanakan dengan baik, bisa dilihat dari lingkungan kerja fisik dan non fisik perusahaan. Ruang kerja, suhu udara, dan tata letak sudah tertata dengan baik kerjasama yang terjalin antara karyawan dengan karyawan dan pimpinan dengan karyawan juga sudah

<sup>66</sup> Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h.61

cukup baik. begitu pula dengan hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik. Semua karyawan di BPRS Metro Madani bekerja sama dalam mencapai target produksi perusahaan. Pemimpin di BPRS Metro Madani juga memfasilitasi bagi karyawan yang ingin menjalankan ibadah pada jam kerja, menetapkan kebijakan tanpa melanggar aturan syariat islam

Menurut peneliti Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan itu sangat erat, karena berprestasi itu harus dimiliki oleh setiap karyawan, itu semua timbul dari diri sendiri dan lingkungan kerja. Karena hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, antara karyawan satu dengan yang lain, kenyamanan dan keamanan dilingkungan kerja akan menciptakan prestasi kinerja tersebut akan baik.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil persamaan regresi dari Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial:
  - a. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,385, selain itu memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $4,242 > t \text{ tabel } 2,059$  serta memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani. Pada penelitian ini apabila terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,414%.
  - b. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien  $R$  untuk Budaya organisasi sebesar 0,358, selain itu memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $2,424 > t \text{ tabel } 2,059$  serta memiliki nilai probabilitas  $0,023 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani. Pada penelitian ini apabila terjadi peningkatan Budaya organisasi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,358%.

- c. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Lingkungan kerja sebesar 0,481, selain itu memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $3,143 > t$  tabel  $2,059$  serta memiliki nilai probabilitas  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani. Pada penelitian ini apabila terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481%.
- 2) Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabelindependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabeldependen. Hal ini dibuktikan dari nilai  $f$  hitung sebesar  $13,342 > t$  tabel  $2,60$  dengan signifikansi (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  maka model regresidapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan BPRS MetroMadani atau dikatakan bahwa Disiplin kerja, Budaya organisasi,dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruhnterhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani. Hasil uji  $R^2$ (R Square) didapatkan sebesar  $0,606$  atau  $(60,6\%)$ . Hal inimenunjukkan bahwa persentase pengaruh Disiplin kerja, Budaya organisasi,dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani sebesar  $60,6\%$ . Dengan kata lain variabel kinerjakaryawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja sebesar

60,6%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3) Hasil dari analisis jalur (moderasi) :

a) Etos Kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $R^2$  0,727, nilai koefisien regresi  $X_1X_3$  0,138 dengan signifikansi  $0,013 < 0,05$ .

b) Etos Kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $R^2$  0,646, nilai koefisien regresi  $X_2X_3$  0,265 dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$ .

c) Etos Kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $R^2$  0,739, nilai koefisien regresi  $X_2X_3$  0,243 dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ .

4) Dalam pandangan ekonomi Islam mengenai Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan di BPRS Metro Madani bahwasanya kinerja karyawan di atas terdapat kinerja karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai ke-Islaman pada teori Mursi dan Wibisono dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama, kehadiran dan tanggung jawab termasuk dalam

dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja, kemudian keandalan mutu pegawai termasuk dalam kinerja Islami pada dimensi mendalami agama dan profesi.

Hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai sudah melakukan kinerjanya di BPRS Metro Madani terselesainya dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan meskipun dalam kehadiran masih ada sebagian karyawan yang absen disebabkan mungkin karena sesuatu sebab. Berdasarkan data analisis di atas bahwa karyawan di BPRS Metro Madani dalam bekerja belum sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam.

Nilai-nilai Islam yang terimplementasi dengan baik pada budaya organisasi di BPRS Metro Madani akan berpengaruh pada kinerja, karena dapat menciptakan suatu tingkat dorongan yang luar biasa dalam diri karyawan BPRS Metro Madani. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat nyaman dalam bekerja. Rasa komitmen dan loyalitas membuat karyawan di BPRS Metro Madani bekerja lebih keras untuk menghasilkan kinerja terbaik, dengan keyakinan bahwa mereka akan mendapatkan hasil terbaik sesuai dengan usaha yang telah dilakukannya

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja di BPRS Metro Madani telah dilaksanakan dengan baik, bisa dilihat dari

lingkungan kerja fisik dan non fisik perusahaan. Ruang kerja, suhu udara, dan tata letak sudah tertata dengan baik kerjasama yang terjalin antara karyawan dengan karyawan dan pimpinan dengan karyawan juga sudah cukup baik. Begitu pula dengan hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik. Semua karyawan di BPRS Metro Madani bekerja sama dalam mencapai target produksi perusahaan. Pemimpin di BPRS Metro Madani juga memfasilitasi bagi karyawan yang ingin menjalankan ibadah pada jam kerja, menetapkan kebijakan tanpa melanggar aturan syariat islam

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Metro Madani Metro Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja, Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang ada di BPRS Metro Madani Metro telah benar-benar menjalankan apa yang semestinya dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu memberikan arahan yang baik kepada karyawannya. Begitupun dengan karyawannya yang sudah menerapkan disiplin kerja, Budaya organisasi, lingkungan kerja dan Etos kerja dengan baik. Maka dari itu, BPRS Metro Madani Metro perlu mempertahankan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, serta sistem upah yang telah ada.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambahkan variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen kerja, etika kerja dan lain-lain.
- b. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yogyakarta:YKPN, 2009
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*,PT Raja Grafindo Persada:Jakarta,2008
- Ahmad,Mustaq, *Etika Bisnis Dalam Islam*,Pustaka Al-kautsar:Jakarta,2001
- Alex Soemaji Nitisemito.1996.*Manajemen Personalia Edisi III*, Ghalia Indonesia:Jakarta,2001
- Anwar Prabu Mangkunegara , *evaluasi kinerja sumber daya manusia* Retika Aditama:Jakarta,2005
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemah*, Diponegoro:Bandung,2000
- Didin Hafidhuddin Dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani Press:Jakarta,2003
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,KENCANA:Jakarta,2009
- Gudono,*Teori Irganisasi*,Yogyakarta:C.V Andi Offset,2017
- Iqbal Hasan, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik,( Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara:Jakarta,2016
- Mahsun, Mohamad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE:Yogyakarta,2006
- Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakaarta,2014
- Muhammad, *Metode Penelitian Islam Pendekatan kuantitatif* Rajagrafindo Persada:Jakarta,2004
- Muhammad Tolha Hasan, *Islam Dalam Prespektif Sosio Kultural*,Lantabora Press:Jakarta,2010
- Nurul Ulfatin,Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* Rajawalipress:Jakarta,2016

- Oei Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010
- Pandji Anorag, *Manajemen Bisnis*, PT Rineka Cipta: Jakarta, 2004
- Payaman J Simanjuntak, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005
- Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Salemba Empat: Jakarta, 2002
- Robbins, Stephen P dan Judge, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kedua* PT Salemba: Jakarta, 2008
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju: Bandung, 2001
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta, 2008
- Sugiyon, *Metode Penelitian Bisnis* ALFABETA: Bandung, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Alfabeta: Bandung, 2009
- Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2009
- Tasmara Toto, *Etos Kerja Islami* Gema Insani Press: Jakarta, 2002
- Terry, George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta, 2006
- Tjutju Yuniarsih, Suwatn, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ALFABETA: Bandung, 2016
- V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Lima*, PT Rajagrafindo Persada: Depok, 2007
- Wibowo, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Gelora Aksara Pratama: Jakarta, 2012
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian* Salemba Empat: Jakarta, 2009



### Sumber Lainnya:

Anggy Henly Kumajas,Victor P.K.Lengkong, Rudy S. Wenas,” Pengaruh Budaya Organisasi,Disiplin Kerja,Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal EMBA*, Vol. 4,NO.4( September 2016),h.1200-1208

Lukman Hakim, “Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya

Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif”, *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis* 15,no. 2, (2011)

M.Abdul Kholil,Marzolina, Taufiqurrahman,Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT.Inti Karya Plasma Perkasa Tapung,(Tapung: Jurnal Jom Pekon,Volume 1,No.2,Oktober 2014)

Muhammad Zulfikar,Pengaruh Etos Kerja Terhadap Keberhasilan Berwirausaha Muslim Studi Pada di 28 B Purwosari Metro Utara, Skripsi proram studi Ekonomi Syariah(Metro Utara:Institut Agama Islam Negeri Metro,2018)

Muhammad Zulfikar,Pengaruh Etos Kerja Terhadap Keberhasilan Berwirausaha Muslim Studi Pada di 28 B Purwosari Metro Utara, Skripsi proram studi Ekonomi Syariah(Metro Utara:Institut Agama Islam Negeri Metro,2018)

Natasya Primanda, Pengaruh Disiplin Kerja,Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,Skripsi Program Studi Ekonomi,(Pekalongan:Universitas Diponegoro,2014)

Riawati,dkk,” Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, Vol.12, No. 2, (November 2016)

Rifki Prayoga Gunawan, “Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. (Skripsi program Sarjana Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2016)

Titisari,M.Mukeri Warso,Andi Tri Haryono,”Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Permorma Perusahaan Dengan Efektifitas Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”. *Journal Of Management*, Vol. 2, No.2( maret 2016)

Tri Widari, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Istemewa Yogyakarta, Skripsi Program Studi Ekonomi,(Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta,2016)

